

GLOBAL COMPACT

Adoption d'une convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

Le mot de Jacques Tavernier, Président d'ASF :

« Le développement durable est et reste une démarche collective concrète qui doit s'inscrire au cœur de notre pratique quotidienne. »



« Pour remplir au mieux notre mission de service public en tant que constructeur concessionnaire d'autoroutes, nous nous sommes donné comme objectif d'améliorer les avantages et l'efficacité de l'autoroute tout en réduisant les nuisances résultant de sa construction et du trafic qu'elle supporte et tout en incitant nos clients à l'adoption de comportements plus sûrs et plus citoyens.

Notre secteur fait face à des enjeux croissants en termes de sécurité et d'environnement. La création en 2002 d'une direction chargée des questions de Développement Durable puis l'adhésion au Global Compact de l'ONU en 2003 témoignent de notre volonté d'assumer pleinement nos responsabilités sociales et environnementales tandis que nous inscrivons notre croissance dans la perspective d'une concession de long terme.

Notre engagement s'est traduit par l'adoption d'orientations stratégiques déclinées en un plan de 21 actions de progrès de 2004 à 2006 puis 15 actions phares pour la période 2007-2009.

Dans la continuité de notre démarche, l'entrée dans le groupe Vinci est l'occasion d'un véritable enrichissement mutuel, le groupe étant très mobilisé sur les enjeux de développement durable.

Par ailleurs, je vois surtout dans ce rapprochement une nouvelle source de stimulation pour continuer à exercer notre mission de service public et d'aménagement du territoire, toujours en respectant l'environnement naturel et humain et en favorisant le dialogue social.

Cette année, nous portons notre engagement sur l'égalité des chances et la lutte contre la discrimination, deux objectifs majeurs de la nouvelle convention collective nationale de branche à l'élaboration de laquelle nous avons contribué. »

Principe 6 relatif à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et d'exercice d'une profession, illustré par la mise au point et l'adoption d'une convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

CONTEXTE

Après 2 ans de négociations, la première convention collective nationale pour le secteur autoroutier est conclue entre le syndicat professionnel d'employeurs et l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

Le secteur professionnel ayant beaucoup évolué ces dernières années aussi bien au sein d'entreprises établies que de nouvelles sociétés qui ne disposaient pas forcément d'accords d'entreprise, cette convention constitue un support commun de garanties et un nouvel espace de négociation sociale.

Entrée en vigueur le 01 juillet 2006, cette convention intègre en particulier des outils de lutte contre la discrimination aussi bien à l'embauche qu'en interne d'une part et des éléments favorisant l'insertion professionnelle d'autre part.

Pour ASF qui veille, depuis sa création, au respect des droits de l'homme et se soucie de faire évoluer ses employés dans un environnement sain, ce document officiel conforte les bonnes pratiques que l'entreprise a accumulées, en particulier au cours de ces dernières années.

LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE LES SALARIES

L'égalité de traitement entre les salariés est un outil de base de la lutte contre la discrimination non seulement à l'embauche mais également une fois dans l'entreprise.

Par son article 30, la convention réaffirme l'engagement des signataires pour l'égalité de traitement entre les salariés du secteur. Pour cela, la convention s'appuie sur l'article 30 relatif à la mise en place d'un système de classification des emplois établi selon des critères classants. Il permet de positionner les postes de la façon la plus équitable en s'appuyant sur des critères objectifs inspirés de la méthode Hay. Ce sont la description et l'évaluation du poste qui sont prises en compte et non celles de la personne employée, ceci permettant d'éviter tout jugement subjectif lié à la race, au sexe ou à l'âge. Cet exercice n'est pas simple : le secteur autoroutier étant constitué d'une palette de métiers assez large et d'une même dénomination (exemple : opérateur de poste de contrôle) recouvrant des quotidiens parfois très différents. La maintenance de ce système s'effectuera sous le contrôle d'une commission paritaire de branche constituée pour la circonstance.

Par ailleurs, ce système constitue une référence permettant de déterminer des rémunérations annuelles garanties dont les modalités d'application sont mentionnées à l'article 37.

Les critères objectifs de hiérarchisation des postes permettent également, en aidant à la définition et la mise en œuvre de la politique de rémunération, de tendre vers la bonne application du principe « à travail égal, salaire égal », article 40. Ce principe garantit à tous les salariés une rémunération cohérente, en tenant compte des enjeux du poste et des performances du titulaire pour un même type de poste.

ASF a commencé à utiliser cette méthode de pesée des postes en 2002. Appliquée en premier lieu aux postes cadres, la cartographie établie en 2003 a permis de les positionner selon le niveau de responsabilité de leur poste et conséquemment de vérifier l'équité de leur rémunération. En effet, cette pesée a été accompagnée d'un benchmark sectoriel pour pouvoir comparer les salaires. Un engagement de requalification des salaires qui étaient « sous la valeur d'accès » a alors été pris à échéance de 3 ans. L'entreprise a donc mis un point d'honneur à rémunérer ses collaborateurs en se basant sur leurs niveaux de compétences et de contribution personnelle aux résultats de l'entreprise.

Cette démarche s'étend aujourd'hui progressivement aux autres échelons de l'entreprise

Ce dispositif permet aussi de comparer plus objectivement les rémunérations des hommes et des femmes :

Sur l'effectif total en 2006, les femmes représentent 43,14% des salariés.

En 2006, sur 131 embauches, 52 femmes ont été embauchées en CDI, soit 39,69%. L'écart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes passe de 18,80% en 2005 à 17,18% en 2006. Pour les cadres, l'écart de salaire moyen entre les hommes et les femmes diminue de 3,01%. Cet écart résulte d'une répartition inégale, les femmes n'étant pas majoritaires dans les fonctions supports, fait spécifique aux métiers d'exploitation. Cependant, pour un niveau de responsabilité équivalent, il n'y a pas de discrimination marquée. L'écart à résorber est donc surtout organisationnel.

En interne, ASF lutte contre la discrimination :

1) Vis-à-vis des femmes

L'égalité de traitement doit être également respectée dans la vie quotidienne de l'entreprise. La convention nous le rappelle en consacrant l'article 29 à l'application de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La volonté d'ASF d'appliquer ce principe se traduit notamment par la mise en place de modalités permettant aux femmes et aux hommes, qui sont à compétences égales, d'avoir un même parcours professionnel, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

La parité hommes/femmes au sein d'ASF est contrôlée par les commissions sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein des comités d'établissement ainsi que du comité central d'entreprise qui communiquent par le biais de 9 rapports annuels. Ces rapports rendent compte annuellement des avancées de l'entreprise sur ce sujet et servent d'outils de contrôle suite à la loi sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Des conditions particulières de travail ont également été prévues pour les femmes enceintes ou allaitantes afin que la maternité ne les pénalise pas dans l'évolution de leur carrière.

En 2005, parmi les 7 234 salariés ASF-ESCOTA en CDI, composés de 3005 femmes (42%) et 4229 hommes (58%), 115 ont été promus dans la catégorie supérieure dont 55 femmes. Toutes promotions confondues, en 2005, 17,6% des femmes ont bénéficié d'une promotion (17,6% en 2004) contre 16,2% chez les hommes (22,4% en 2004). En 2006, sur les 83 salariés promus dans une catégorie supérieure, 43 étaient des femmes. Chez ASF, le pourcentage de femmes cadres est passé de 23,89% en 2004 à 24,56% en 2005, les femmes aux postes de maîtrise de 41,41% en 2004 à 42,29% en 2005 et aux postes d'exécution de 48,51% à 46,58%. Le pourcentage de l'effectif féminin est passé de 44,20% en 2005 à 43,14% en 2006.

2) Vis-à-vis des personnes handicapées

L'article 31 de la convention engage à fournir des conditions de travail favorables aux personnes handicapées notamment par l'aménagement d'infrastructures.

ASF continue de mener une politique active et durable d'insertion, de maintien et de progression dans l'entreprise en leur faveur et réaffirme son engagement pris en 2004 lors de la signature de la Convention d'Entreprise n° 62 fixant à 6% le taux minimal d'emploi des travailleurs handicapés. Une aide visant à faciliter leurs démarches administratives auprès de la COTOREP a également été mise en place.

Le taux de travailleurs handicapés passe de 7,11% en 2004 à 7,29%, taux largement supérieur à la moyenne nationale qui est de 2,6% pour les entreprises privées.

Le taux global ASF-ESCOTA passe quant à lui de 6,83% en 2004 à 6,99% en 2005.

ASF renforce un certain nombre de dispositifs déjà mis en place

1) Formation professionnelle

L'article 47 souligne le rôle de la formation professionnelle comme un moyen privilégié d'évolution.

Une fois le personnel embauché, le garder à un bon niveau de technicité et lui permettre d'évoluer ont toujours été une priorité pour ASF. En 2005, l'entreprise a organisé, au bénéfice de toutes les catégories du personnel, 155 000 heures de formations sous forme de séminaires ou de formations assistées par ordinateurs, le budget dédié représentant 3,31% de la masse salariale, soit en moyenne 18 heures de formation par salarié. Le taux réel, prenant en compte les formations internes, passe de 3,83% en 2004 à 3,94% en 2005. ESCOTA a de son côté consacré 2,84% de la masse salariale à la formation, pour un total de 16,70 heures en moyenne par salarié.

2) Développement des compétences internes

En plus des formations, les entretiens professionnels et le passeport formation sont des moyens supplémentaires de valoriser et de faire évoluer les ressources internes (article 48).

Dans son plan d'action développement durable 2004-2006, ASF a réaffirmé sa volonté de faire des entretiens individuels un véritable outil de gestion de carrières.

A titre d'exemple : dans la direction régionale de Valence, 72% de l'effectif a bénéficié d'un entretien professionnel en 2005 dont 80% de salariés à des postes cadres, 88% à des postes de maîtrise et 62% à des postes d'exécution en 2005.

En 2006, ces entretiens concernaient 40% de cadres, 64% d'agents de maîtrise et 55% d'agents d'exécution.

Dans la direction régionale d'Orange, 69% des salariés ont eu un entretien en 2005. Pour l'année 2006, le pourcentage est passé de 32% à 68% pour les postes de maîtrise, de 32% à 71% pour les postes d'exécution et stagne à 42% pour les postes cadres.

Par ailleurs, nous avons choisi de favoriser la promotion par le développement des compétences et le recours aux ressources internes.

Une politique de gestion des emplois et des compétences adaptée à chaque type de population a été initiée. La parution des postes à pourvoir sur les 2 intranets d'ASF et ESCOTA, la création de passerelles entre différents métiers et l'édition de revues de personnel en complément des entretiens annuels pour un suivi individualisé ont facilité cette mobilité.

Ainsi, 60% des postes cadres à pourvoir l'ont été en interne en 2005 et 85% en 2006.

En 2005, 92 salariés ont été promus dans une catégorie supérieure, 235 dans une échelle supérieure et 681 dans un échelon supérieur.

En 2006, 83 salariés ont été promus dans une catégorie supérieure, 218 dans une échelle supérieure et 613 dans un échelon supérieur.

EGALITE DES CHANCES

Lutte contre la précarité

L'égalité des chances en luttant contre la précarité de l'emploi est le 2ème volet sur lequel ASF a voulu renforcer son engagement.

ASF a ratifié en 2005 des conventions d'entreprise visant à diminuer le recours à l'intérim et aux CDD par l'adaptation des effectifs malgré l'évolution de la filière péage d'une part et l'amélioration de la visibilité du temps de travail et de repos des salariés d'autre part.

Au cours de l'année 2005, ASF et ESCOTA ont embauché 260 salariés sous contrats à durée indéterminée (CDI) dont 35 cadres et 65 agents de maîtrise. A la fin cette année, ASF et ESCOTA comptaient 7975 salariés dont 741 titulaires de contrats à durée déterminée (CDD).

Chez ASF, 131 personnes ont été embauchées en CDI en 2006. Le travail en CDD et en intérim a fortement diminué, passant de -34% en 2005 par rapport à 2002 à -45% en 2006. Le

nombre de CDD avait déjà commencé à diminuer en 2003, passant de 709 en 2002 à 635 en 2003 puis à 306 en 2006.

Apprentissage et contrat de professionnalisation

Pour favoriser l'insertion des jeunes ou la réinsertion des demandeurs d'emploi en externe, la convention encourage l'apprentissage (art. 46) et le contrat de professionnalisation (art. 52). Les contrats de professionnalisation destinés aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification ou aux demandeurs d'emploi sont mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation.

En 2004, ASF a embauché 41 salariés de moins de 25 ans en CDI. En 2006, le nombre d'embauches des moins de 25 ans en CDI s'élève à 28.

En 2004, 2005 et 2006, le nombre de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation conclus dans l'année a été respectivement de 20, 23 et 18.

CONCLUSION

La convention étant encore récente, un temps d'adaptation et de mise en œuvre est nécessaire pour évaluer son impact. ASF intègre déjà de nombreux dispositifs mis en avant dans ce document officiel, ce qui nous encourage donc à aller encore plus loin.

L'organisation actuelle d'ASF permet déjà de veiller au respect sur le terrain des engagements pris par l'intermédiaire des outils de contrôle mis en place (entretiens individuels, cartographies des métiers, revues de personnel par les responsables des ressources humaines) par les différentes commissions chargées de communiquer sur les progrès ou les améliorations à poursuivre.

Conscients du chemin que nous avons encore à parcourir notamment en matière d'égalité des chances et de valorisation des ressources internes, nous souhaitons poursuivre nos efforts, que ce soit par des outils de management tels que la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), les entretiens individuels ou par la mise en place d'un système de passeport formation qui permettront au salariés de valoriser leurs compétences et d'évoluer aussi bien en interne qu'à l'externe.